

УДК 349.227

Вікторія Шишлюк,*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ПЕРЕВЕДЕННЯМ ПРАЦІВНИКА ЗА ЙОГО ЗГОДОЮ НА ІНШЕ ПІДПРИЄМСТВО, В УСТАНОВУ ЧИ ОРГАНІЗАЦІЮ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ Й ПОЛЬЩІ

У статті досліджено порядок припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію за законодавством України та Польщі. Визначено практичні проблеми припинення трудового договору на підставі п. 5 ст. 36 Кодексу законів про працю України. Унесені пропозиції щодо вдосконалення порядку припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію в проєкті Трудового кодексу України.

Ключові слова: трудові відносини, трудовий договір, припинення трудового договору, переведення, звільнення.

Постановка проблеми. Пункт 5 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [1] передбачає можливість припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію. При цьому вітчизняне законодавство комплексно не визначає процедуру такого переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію, але певні аспекти, пов'язані з переведенням працівника, урегульовані окремими статтями КЗпП України (ст. ст. 24, 26, 81, 83).

Проблемам припинення трудового договору присвячені праці вітчизняних та зарубіжних учених (М.Д. Бойко, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, С.М. Глазко, Ю.М. Гришина, А.К. Довгань, І.В. Зуб, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Є.В. Краснов, Д.В. Могила, К.М. Плєсньов, С.М. Прилишко, П.Д. Пилипенко, Б.А. Римар, М.І. Саєнко, Я.В. Свічкарьова, С.В. Селезень, Я.В. Сімутіна, Б.С. Стичинський, С.О. Турчин, Н.М. Хуторян, Ф.А. Цесарський, О.С. Шукін, О.М. Ярошенко, О.А. Яковлев та ін.

Але, незважаючи на велику кількість наукових праць, правові аспекти припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію у вітчизняній науці трудового права все ж залишаються недостатньо дослідженими.

Метою статті є визначення особливостей припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію за законодавством України та Польщі, а також унесення пропозицій щодо вдосконалення чинного трудового законодавства України і проєкту Трудового кодексу України в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ч. 5 ст. 24 КЗпП України особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору. Зі змісту цієї норми випливає, що необхідною умовою переведення працівника на інше підприємство, в установу чи організацію є наявність згоди між керівниками підприємств, установ, організацій. Проте законодавством не регламентується, хто саме може ініціювати переведення працівника на інше підприємство, в установу чи організацію, не визначена форма такої домовленості (усна чи письмова), не встановлюються вимоги до документа, який має бути оформлений за результатами домовленості між керівниками підприємств, установ, організацій (договір, угода, обмін листами), а також не визначаються строки, у межах яких може погоджуватися переведення працівника.

Законодавством про працю України також не визначається строк, в який новий роботодавець зобов'язаний укласти трудовий договір із працівником, який приймається на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації.

Зі змісту ч. 5 ст. 24 КЗпП України випливає, що керівник підприємства, установи, організації, яка погодилася прийняти працівника на умовах переведення з іншого підприємства, у подальшому не може змінити своє рішення та відмовити такому працівникові в прийнятті на роботу.

У п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6.11.1992 р. № 9 [2] роз'яснено, що в разі обґрунтованості позову

суд своїм рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, з першого робочого дня (наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи), якщо не була обумовлена інша дата. Тому з таким працівником трудовий договір повинен укладатися з дня, наступного за днем звільнення, якщо інше не передбачено сторонами.

На роботодавця, який приймає на роботу працівника в порядку переведення, покладається також обов'язок повідомлення відповідного органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за основним місцем свого обліку про прийняття працівника на роботу.

Порядок повідомлення відповідних органів про прийняття працівника на роботу регулюється постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 «Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу» [3]. Постановою передбачено, що повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) до територіальних органів ДФС за місцем їх обліку до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором.

До початку допуску працівника до роботи та виконання ним своїх трудових функцій роботодавець зобов'язаний:

- 1) укласти трудовий договір із працівником;
- 2) видати наказ чи розпорядження про його прийняття на роботу, оскільки реквізити працівника необхідно вказати під час заповнення форми повідомлення про прийняття на роботу;
- 3) повідомити територіальні органи Державної фіскальної служби про прийняття працівника на роботу за формою, затвердженою Кабінетом Міністрів України.

На підставі аналізу норм постанови Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 можна дійти висновку, що дата наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу та дата початку роботи відрізняються. Оскільки дата наказу про прийняття працівника на роботу та дата початку роботи працівника не співпадають, то повинен минути певний час між днем прийняття працівника на роботу та днем фактичного початку роботи після відповідного повідомлення органів Державної фіскальної служби. Тобто між датою укладення трудового договору з працівником та початком його роботи з урахуванням часу, який необхідний для повідомлення органів Державної фіскальної служби, повинно пройти не менш як два дні.

Таким чином, можна зробити висновок, що коли працівник приступає до виконання роботи з дня, наступного за днем звільнення з попереднього місця роботи, з ним повинен бути підписаний трудовий договір, а також має бути виданий наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу не менш як за два робо-

чі дні до початку роботи, тобто ще до моменту його звільнення за попереднім місцем роботи.

У разі, якщо трудовий договір укладається на наступний день після дня звільнення з попереднього місця роботи та видається відповідний наказ (розпорядження) про прийняття на роботу, працівник може бути допущений до роботи лише після повідомлення органів Державної фіскальної служби про прийняття працівника на роботу, тобто через декілька днів.

Отже, припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію здійснюється за умов, наявність яких свідчить про те, що припинення трудового договору здійснене з дотриманням вимог чинного трудового законодавства.

Такими умовами є:

- погодження переведення працівника між керівниками зацікавлених у такому переведенні підприємств, установ, організацій;
- згода працівника на переведення;
- видання наказу (розпорядження) про припинення трудового договору за попереднім місцем роботи у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію;
- видання наказу (розпорядження) про прийняття працівника на роботу на підприємстві, куди переводиться працівник.

На працівника, прийнятого на роботу у зв'язку з переведенням, не поширюється вимога щодо випробування при прийнятті на роботу, оскільки відповідно до ч. 3 ст. 26 КЗпП України випробування не встановлюється при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію.

Певні особливості припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП України має порядок нарахування й виплати грошової компенсації за невикористану відпустку.

Відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки» [4] у разі звільнення працівникові виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки. При цьому відповідно до п. 1 ст. 4 зазначеного Закону поняття «невикористані дні щорічної відпустки» включає в себе дні як основної, так і додаткової відпустки, що належать працівникові.

Виходячи з п. 8 ч. 7 ст. 10 вказаного Закону, щорічна відпустка повної тривалості до настання шестимісячного строку безперервної роботи в перший рік роботи на підприємстві має бути надана за бажанням працівника, якщо за попереднім місцем роботи основна відпустка не була ним використана повністю або частково, а при звільненні він не одержав грошову компенсацію.

Згідно з ч. 3 ст. 83 КЗпП України в разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути

перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник.

Однією з переваг припинення трудового договору на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП України є можливість збереження відпустки, що не була використана на попередньому місці роботи. Така можливість передбачена ч. 1 ст. 81 КЗпП України, відповідно до якої за бажанням працівників, переведених на роботу з одного підприємства на інше, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку й не одержали за неї грошової компенсації, щорічна відпустка повної тривалості надається до настання шестимісячного терміну безперервної роботи після переведення.

Відповідно до ч. 2 ст. 81 КЗпП України якщо переведений працівник повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки й не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, який він не використав на відпустки за попереднім місцем роботи. Згідно з п. 8 ч. 7 ст. 10 Закону України «Про відпустки» таке право працівника, прийнятого на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, виникає тільки за умови, якщо працівник не використав за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку й не одержав за неї грошової компенсації. Неодержана грошова компенсація в таких випадках підлягає перерахуванню (за бажанням працівника) на рахунок підприємства, на яке він прийнятий на роботу в порядку переведення (ч. 3 ст. 24 Закону України «Про відпустки»).

Порівняння норм ч. 2 ст. 81 КЗпП України стосовно включення періоду, за який відпустка не використана, до стажу роботи, який дає право на щорічні відпустки, з нормами ч. 3 ст. 9 і п. 8 ч. 7 ст. 10 Закону України «Про відпустки» дозволяє зробити висновок, що отримання працівником грошової компенсації за невикористані дні відпустки за попереднім місцем роботи виключає можливість зарахування до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, того часу, за який працівник не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

Ст. 32 КЗпП України встановлює, що переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість (навіть разом із підприємством, установою, організацією) допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених ст. 33 цього Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством.

Серед учених тривалий час точиться дискусія щодо того, чи вважається переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, що передбачає припинення трудового договору на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП України, зміною істотних умов праці та чи вимагається повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці до переведення.

Н.Б. Болотіна переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, унаслідок якого відбувається припинення трудового договору, відносить за територіальною ознакою до різновидів переведень на іншу роботу [5, с. 275] та пропонує вважати це зміною істотних умов праці [5, с. 279–281].

Я.А. Одовічена зазначає, що оскільки місцем роботи вважається конкретне підприємство, установа, організація, то його зміна за домовленістю керівників і працівника однозначно буде призводити до переведення на інше підприємство. Особливість полягає в тому, що таке переведення є одночасно підставою для звільнення з попереднього місця роботи. Але оскільки працівник дає свою згоду на таке переведення, крім того, має обов'язок приступити до виконання своїх обов'язків у нового роботодавця, то наявні ознаки нам дають можливість вбачати в таких діях переведення, а не звільнення [6, с. 700].

О.В. Височина вказує, що коли працівника переводять на інше підприємство, то буде йтися не про переведення як таке, а про припинення трудового договору в порядку переведення в іншу організацію [7, с. 128].

І.І. Яцкевич зазначає, що зміна істотних умов праці є синонімом до переведення в межах одного роботодавця [8, с. 192]. Отже, визначальною ознакою переведення є його здійснення винятково в межах одного роботодавця.

На думку автора, переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, що передбачає припинення трудового договору на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП України, не є різновидом переведення в контексті ст. 32 КЗпП України, такі дії виходять за межі одного роботодавця й тому тут доцільно говорити саме про припинення трудового договору в порядку переведення. Тому це не може вважатися зміною істотних умов праці й не вимагає повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про майбутнє переведення [8, с. 192].

Також доцільно ст. 32 КЗпП України присвятити виключно порядку переведення працівників у межах одного підприємства шляхом вилучення словосполучення «переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію».

Законодавство Польщі допускає можливість переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію за наявності угоди між роботодавцями. Проте така угода не є окремим способом припинення трудових відносин. Зазначена угода повинна включати в себе три елементи:

- взаємну згоду обох роботодавців на переведення працівника;
- припинення трудових відносин між працівником і попереднім роботодавцем;
- укладення трудового договору між працівником і новим роботодавцем [9, с. 222].

Це підтверджується рішенням Верховного Суду Польщі від 31.01.1977 р. [10], відповідно до якого переведення працівника на інше підприємство в результаті укладення угоди між роботодавцями має місце, коли така угода

передбачає припинення трудових відносин із попереднім роботодавцем та укладення трудового договору між працівником і новим роботодавцем. З наведеної позиції Верховного Суду Польщі вбачається, що переведення працівника на інше підприємство здійснюється саме на підставі угоди між роботодавцями.

У той же час укладення угоди про переведення працівника на роботу до іншого підприємства за законодавством Польщі не звільняє роботодавця від зобов'язання виплатити працівникові вихідну допомогу, передбачену ст. 8 Закону від 13.10.2003 р. «Про спеціальні правила припинення трудових відносин із працівниками з причин, які не залежать від працівників» [11]. Ст. 8 зазначеного Закону не передбачає ніяких винятків щодо отримання працівником вихідної допомоги. Це означає, що працівник має право на отримання вихідної допомоги в будь-якому випадку припинення трудових відносин із причин, що не залежать від працівника. Звідси можна зробити висновок про те, що вихідна допомога повинна бути виплачена працівнику навіть тоді, коли працівник відразу ж після припинення трудових відносин приймається на іншу роботу, зокрема якщо він прийнятий на таку роботу в результаті угоди між роботодавцями [12, с. 145].

Слід зазначити, що припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство, в установу чи організацію за законодавством Польщі не передбачає в якості обов'язкових умов наявності згоди працівника на таке переведення. З аналізу положень польського законодавства вбачається, що припинення трудових відносин здійснюється за ініціативою роботодавця з причин, що не залежать від працівника.

Таким чином, у контексті законодавства Польщі припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство, на відміну від припинення трудового договору за зазначеною підставою за законодавством України, не може вважатися припиненням трудового договору за взаємною згодою сторін, оскільки ініціатором є роботодавець, а законодавство не передбачає наявності обов'язкового взаємного волевиявлення працівника й роботодавця щодо припинення трудового договору у зв'язку з переведенням.

Проект Трудового кодексу України (далі – ТК України) [13] не передбачає серед підстав припинення трудових відносин припинення у зв'язку з переведенням працівника на інше підприємство, в установу чи організацію. У ст. 68 проекту ТК України передбачається лише тимчасове переведення на іншу роботу за погодженням між роботодавцем і працівником. Зазначена стаття за змістом об'єднала норми ст. ст. 32, 33, 34 чинного КЗпП України та передбачає тимчасове переведення працівників на вакантне робоче місце чи вакантну посаду строком до шести місяців, а також тимчасове переведення працівника за його згодою на роботу до іншого роботодавця в разі простою підприємства без вказівки на максимальний строк такого переведення.

Можливість припинення трудового договору у зв'язку з переведенням працівника за його згодою на інше підприємство, в установу чи організацію в умовах існування кризових явищ в економіці дозволяє роботодавцям попередити негативні наслідки для працівника, які матимуть місце в разі розірвання трудового договору з ініціативи власника у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці, зокрема в разі ліквідації підприємства, а також запобігти виникненню трудових спорів у зв'язку з розірванням трудового договору.

Висновки

Частину 1 ст. 80 проекту ТК України, у якій визначено підстави для припинення трудових відносин, доцільно доповнити п. 5-1 «Переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію». Також необхідним є врегулювання порядку припинення трудових відносин у зв'язку з переведенням працівника та його визначення й закріплення шляхом доповнення проекту ТК ст. 97-1 та викладення її в такій редакції:

«Стаття 97-1. Припинення трудових відносин унаслідок переведення працівника за його згодою на інше підприємство, в установу, організацію.

1. Трудові відносини з працівником можуть бути припинені внаслідок переведення його на інше підприємство, установу, організацію за погодженням між керівниками підприємств, установ, організацій.

2. Підставою для припинення трудових відносин із працівником та його переведення на інше підприємство, установу, організацію є тристороння угода між працівником і роботодавцями.

3. Тристороння угода між працівником і роботодавцями укладається в письмовій формі у строк, що не перевищує 10 робочих днів, та обов'язково повинна містити згоду працівника на його переведення на інше підприємство, установу, організацію.

4. Особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації на підставі тристоронньої угоди між працівником та роботодавцями, не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

5. Трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення, укладається у строк, який дає працівникові змогу приступити до виконання роботи з дня, наступного за днем звільнення, якщо інше не передбачено сторонами.

6. Якщо особа, запрошена на роботу в порядку переведення, не укладає протягом одного місяця з дня звільнення трудовий договір та не приступає до виконання роботи, тристороння угода між працівником і роботодавцями вважається такою, що втратила чинність.

7. Для працівників, які приймаються на роботу в порядку переведення на інше підприємство, в установу, організацію, випробування при прийнятті на роботу не встановлюється.

8. У тристоронній угоді між працівником і роботодавцями за вибором працівника закріплюється його право на отримання компенсації за час невикористаної відпустки в попередньо-

го роботодавця або зарахування періоду праці за попереднім місцем роботи до стажу, який дає право на відпустку за новим місцем роботи».

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. // Юридичний вісник України. – 2008. – № 49. – Ст. 12.
3. Про порядок повідомлення Державної фінансової служби та її територіальних органів про прийняття працівника на роботу : постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. № 413 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 50. – Ст. 1612.
4. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
6. Одовічена Я.А. Зміна місця роботи як новація умов трудового договору / Я.А. Одовічена // Форум права. – 2012. – № 4. – С. 694–701.
7. Височина О.В. Переведення працівників на іншу роботу як форма ефективного використання та розподілу трудового потенціалу / О.В. Височина // Право і безпека. – 2005. – Т. 4. – № 5. – С. 127–129.
8. Яцкевич І.І. Юридичні гарантії права на працю в процесі зміни умов трудового договору / І.І. Яцкевич // Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. – 2015. – № 4. – С. 186–194.
9. Florek L. Kodeks pracy. Komentarz / L. Florek. – Warszawa 2009. – 1456 s.
10. Wyrok Sądu Najwyższego z 31 stycznia 1977 r., sygn. akt I PRN 141/76 // OSNC. – 1977. – № 8. – Poz. 147.
11. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników // Dz. U. – 2003. – № 90. – Poz. 844.
12. Latos-Miłkowska M. Zwolnienia z przyczyn niedotyczących pracowników / M. Latos-Miłkowska, L. Pisarczyk. – Warszawa, 2005. – 312 s.
13. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

В статье исследован порядок прекращения трудового договора в связи с переводом работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение или организацию по законодательству Украины и Польши. Определены практические проблемы прекращения трудового договора на основании п. 5 ст. 36 КЗоТ Украины. Внесены предложения по совершенствованию порядка прекращения трудового договора в связи с переводом работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение или организацию в проекте Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовой договор, прекращение трудового договора, перевод, увольнение.

In the article is devoted to the research of the legal regulation termination of labor agreement due to the transfer of the employee, with his consent, to another enterprise, institution or organization according to the legislation of Ukraine and Poland. Practical problems of termination of labor agreement on the basis of paragraph 5 of article 36 Labor Code of Ukraine are identified. Proposals for improvement of the order of termination of labor agreement due to the transfer of the employee, with his consent, to another enterprise, institution or organization in the project of Labor Code are included.

Key words: labor relations, labor agreement, termination of labor agreement, transfer, suspension of labor agreement, firing from a job.